

Speak Up Policy (the “Policy”)

Effective Date: 1 July 2024

1. Introduction

The DFI Retail Group (“DFI” or the “Group”) Code of Conduct requires all business units and departments to comply with all applicable laws and regulations and to maintain proper standards of business conduct. In support of this Policy, we have set out below a procedure for reporting matters of serious and genuine concern that may affect the operation of the Group’s business and its reputation.

The Group has introduced this procedure to encourage you to raise serious and genuine concerns about malpractice at the earliest practical stage, so that we can take appropriate and timely action. The Group encourages the good-faith reporting of any unlawful, unethical or other inappropriate activity, and assures you of protection from any form of retaliation or reprisal.

2. Applicability

This Policy applies to:

- DFI and its majority owned or controlled subsidiaries and affiliates.
- All DFI employees including full-time, part-time, contract and temporary employees of all levels and any person who acts on DFI’s instructions.

3. What Are Matters of Serious Concern?

These are non-exhaustive examples of the types of matters that should be reported:

- A criminal offence, e.g. fraudulent activities
- A failure to comply with any legal or regulatory obligation
- The health and safety of any individual being put at risk
- Racial or sexual harassment
- Financial irregularity
- The giving or receiving of bribes, other illicit payments or inducements
- A Code of Conduct violation
- Deliberate concealment relating to any of the above

4. How To Raise a Concern?

4.1 You can raise it with your immediate supervisor or line manager.

Or

4.2 You can raise the matter with the People & Culture Head or the Legal Head of your business unit/department or of the Group.

Or

4.3 You can also raise the matter through any one of the Speak Up channels below:

- **Speak-Up hotline** (please see below the international toll-free numbers for your reference):
 - Brunei: 8013012
 - Cambodia: 1800209176
 - Hong Kong: 800960669
 - Indonesia: 0078036510031 (mobile)
 - Macau: 800435
 - Malaysia: 1800806773
 - Philippines: 180016510792
 - Singapore: 18002132999
 - Taiwan: 00806651734
 - Vietnam: 120-32356 (VNPT, SPT) / 121-020087 (Mobifone) / 122-80316 (Viettel)
- **Speak-Up portal:**
www.dfiretailgroup.com/speakup
- **Speak-Up email:**
speakup@DFiretailgroup.com

The hotline, portal and email account are operated by an independent and reputable external provider that is committed to protecting the confidentiality of all matters reported and the anonymity of the reporter involved.

4.4 If the reporting options have been followed and you still have concerns, or if you feel that you cannot discuss it through any of the above reporting options, please contact:

Matthew Bland
Group General Counsel of Jardine Matheson
Email: matthew.bland@jardines.com

5. What a Report should Contain

The matter should be reported in writing and contain all details and provide supporting documentation wherever possible to assist in following up on the report. If a report in writing is not possible, an oral report is acceptable. However, team members are encouraged to report in writing where possible.

If it is felt that it is necessary to report matters anonymously, team members may do so although team members are encouraged to identify themselves as this frequently makes the investigation and resolution process easier.

6. How We Will Handle the Matter

Once you have told us of your concerns, the matter will be directed to the Speak Up team to assess what action should initially be taken. This may involve an internal inquiry or a more formal investigation and then it will be assigned for further investigation by any of the Loss Prevention, Internal Audit or People & Culture investigation teams. The Speak Up team will inform you who is handling the matter, how you can contact him/her, and whether your further assistance may be needed.

7. Confidentiality

We shall protect and support anyone raising genuine matters of concern. Remember if you do not tell us who you are, it will be much more difficult for us to look into the matter or to protect your position or to give you feedback. If you ask us to protect your identity by keeping your confidence, we will not disclose it without your consent. It may, however, be more difficult for the Speak Up team or its managers to look into the matter or to protect the employee's position or to give feedback if the employee's identity is not revealed. In serious circumstances when information results in legal or criminal proceedings the authorities may require disclosure of your identity and we will comply.

8. Non-Retaliation

The Group strictly prohibits retaliation against anyone who in good faith raises concerns or participates in the investigation of any suspected or actual unethical or illegal activity.

The protection against any form of retaliation extends to all team members, (regardless of their position or status), who:

- Report concerns of any wrongdoing,
- Participate in any investigation,
- Serve as a witness providing information about the complaint or concern,
- Make decisions or recommendations about sanctions and corrective measures as part of the investigation resolution process.

Retaliation is prohibited in any form, including, but not limited to:

- Demotion or termination
- Salary reduction or denial of benefits
- Negative performance evaluations or disciplinary actions
- Reassignment to less desirable duties or locations
- Intimidation, harassment, or ostracism.

The Group is committed to creating a work environment where team members feel absolutely safe and empowered to raise concerns without fear of retaliation and reprisal. Any team member who believes they have experienced retaliation for raising a concern should immediately report it in the channels identified in this Policy.

9. External Contacts

While we hope this Policy gives you the reassurance you need to raise such matters internally, it does not affect your rights or obligations to report criminal matters to the relevant authorities.

In case of any discrepancy, the English version shall prevail.

Group Legal

July 2024

舉報政策（下稱「本政策」）

生效日期：2024年7月1日

1. 前言

DFI 零售集團（「DFI」或「本集團」）行為守則規定，所有業務單位及部門必須遵守所有適用的法律及規例，並秉持適當的商業行為標準。為支持本政策，我們制訂以下程序，用於舉報可能影響本集團業務營運及聲譽，而值得嚴正和真實疑慮之事宜。

本集團引入這項程序，旨在鼓勵你及早就有關不當行為提出嚴正和真實疑慮，以便我們能夠及時採取適當的行動。本集團鼓勵你善意舉報任何非法、不道德或其他不當活動，並確保你不會遭受任何形式的報復。

2. 適用範圍

本政策適用於以下機構或人士：

- DFI 及其擁有主要股權或主要控制權的附屬公司和聯屬公司。
- 所有 DFI 員工，包括各級全職、兼職、合約和臨時員工，以及按照 DFI 指示行事的任何人員。

3. 何謂值得嚴正疑慮之事宜？

以下示例並非詳盡無遺，僅旨在提供應舉報事宜的示例：

- 刑事罪行，例如詐欺活動
- 未能履行任何法律或監管義務
- 任何人的健康及安全處於危險之中
- 種族騷擾或性騷擾
- 財務違規
- 提供或接受賄賂、其他非法款項或好處
- 違反行為守則
- 刻意隱瞞有關上述任何一項行為

4. 如何提出疑慮？

4.1 你可以向你的上司或直屬經理提出疑慮。

或

4.2 你可以向本集團的員工與文化部主管或你所在業務單位 / 部門的法務部主管提出相關事宜。

或

4.3 你亦可以透過以下任一舉報渠道提出相關事宜：

- **舉報熱線**（請參閱以下國際免費電話號碼）：

- 汶萊：8013012
- 柬埔寨：1800209176
- 香港：800960669
- 印尼：0078036510031（流動電話）
- 澳門：800435
- 馬來西亞：1800806773
- 菲律賓：180016510792
- 新加坡：18002132999
- 台灣：00806651734
- 越南：120-32356（VNPT, SPT） / 121-020087（Mobifone） / 122-80316（Viettel）

- **舉報網站：**

www.dfiretailgroup.com/speakup

- **舉報電郵：**

speakup@DFIretailgroup.com

熱線電話、網站及電郵賬戶由信譽良好的獨立外部供應商營運，且該供應商竭力將所有舉報事項及相關舉報者的身份保密。

4.4 如你已遵循所有渠道作出舉報但仍有疑慮，或你認為自己無法透過任何上述舉報渠道討論疑慮，請聯絡：

Matthew Bland

怡和集團的集團法律顧問

電郵：matthew.bland@jardines.com

5. 舉報應包含甚麼內容？

相關事宜應以書面形式作出報告，內容包括所有詳情，並儘可能提供證明文件，以協助我們跟進該報告。倘無法提交書面報告，口頭報告亦可接受。不過，我們建議團隊成員儘可能提交書面報告。

倘團隊成員認為有必要，亦可匿名舉報問題，不過我們建議團隊成員表明身份，因為這常常可更便於我們推進調查和解決問題的流程。

6. 我們的處理方式

你向我們提出疑慮後，相關事宜將轉交予舉報團隊，以評估應採取甚麼初步行動。其中可能包括內部調查或更正式的調查，然後由任何預防損失、內部審計或員工與文化調查團隊展開進一步調查。舉報團隊會將相關負責人、其聯絡方式以及是否需要你進一步協助等事宜告知你。

7. 保密

我們會為提出值得真實疑慮之事宜的任何人士提供保護及支援。請注意，如你並未向我們表明身份，我們調查相關事宜、保障你的職位或為你提供反饋意見的難度將會加大。如你要求我們保密以保護你的身份，未經你的同意，我們不會披露你的身份。然而，如員工不透露其身份，舉報團隊或其經理在調查相關事宜、保障該員工的職位或提供反饋意見時的難度或會加大。如事態嚴重，當舉報內容引發法律或刑事訴訟時，當局可能會要求披露你的身份，屆時我們將會按要求行事。

8. 禁止報復

本集團嚴禁對任何善意提出疑慮或參與調查任何疑似或實際不道德或非法活動的人士進行報復。

對於作出以下行為的所有團隊成員（不論其職位或地位），我們保護其免受任何形式的報復：

- 報告對任何不當行為的疑慮，
- 參與任何調查，
- 作為證人提供有關投訴或疑慮的資訊，
- 作為調查和解決問題流程的一部分，負責作出有關制裁和糾正措施的決定或建議。

禁止任何形式的報復，包括但不限於：

- 降職或終止僱用
- 減薪或拒絕發放福利
- 給予負面績效評價或採取紀律處分
- 重新分配不甚理想的職責或工作地點
- 恐嚇、騷擾或排斥。

本集團致力營造良好工作環境，讓身處其中的團隊成員感到絕對安全，並有權提出疑慮，而毋須擔心遭受報復。任何團隊成員認為自己因提出疑慮而遭到報復，應立即遵循本政策所規定的渠道舉報此事。

9. 外部聯絡人

雖然我們希望本政策能夠為你在本集團內部舉報相關問題提供必要的保證，但本政策不會影響你向有關當局報告刑事事件的權利或義務。

如有任何歧義，概以英文版為準。

集團法務部

2024年7月

勇于直言政策（以下简称“政策”）

生效日期：2024年7月1日

1. 简介

DFI 零售集团（以下简称“DFI”或“集团”）行为准则要求所有业务单位和部门遵守所有适用的法律法规，并维持适当的商业行为标准。为支持此政策，我们制定了以下程序，用于报告可能影响集团业务运营和声誉且令人担忧的严重问题。

集团引入这一程序，是为了鼓励您在实际工作中尽早报告有关不当行为的严重且令人担忧的问题，以便我们及时采取适当措施。集团鼓励善意举报任何非法、不道德或其他不当活动，并保护您免受任何形式的打击报复。

2. 适用范围

此政策适用于：

- DFI 及主要由 DFI 拥有或控制的子公司和关联公司。
- 所有 DFI 员工，包括所有级别的全职员工、兼职员工、合同工和临时工，以及依 DFI 的指令行事的任何人员。

3. 什么是“严重问题”？

以下是应报告事项类型的部分示例：

- 刑事犯罪，如欺诈活动
- 未能履行任何法律或监管义务
- 任何个人的健康与安全受到威胁
- 种族歧视或性骚扰
- 财务违规
- 行贿或受贿、其他非法付款或利诱
- 违反行为准则的行为
- 故意隐瞒与上述任何一项相关的情况

4. 如何报告问题？

4.1 您可以向直属上级或经理报告。

或

4.2 您可以向所在业务单位/部门或集团的人才与文化主管或法律主管报告相关事项。

或

4.3 您可以通过以下任一勇于直言渠道报告相关事项：

- **勇于直言热线**（请参阅下方的国际免费电话号码）：
 - 文莱：8013012
 - 柬埔寨：1800209176
 - 中国香港：800960669
 - 印度尼西亚：0078036510031（手机）
 - 中国澳门：800435
 - 马来西亚：1800806773
 - 菲律宾：180016510792
 - 新加坡：18002132999
 - 中国台湾：00806651734
 - 越南：120-32356（VNPT、SPT） /121-020087（Mobifone） /122-80316（Viettel）
- **勇于直言门户网站**：
www.dfiretailgroup.com/speakup
- **勇于直言电子邮箱**：
speakup@DFIretailgroup.com

以上热线、门户网站和电子邮箱帐户由一家信誉良好的独立外部供应商运营，该供应商致力于保护所有报告事项的机密性和相关报告人的匿名性。

4.4 如果您已按照上述报告方式进行了报告，但仍有疑虑，或者您认为无法通过上述任何方式报告问题，请联系：

Matthew Bland
Jardine Matheson 集团法律总顾问
电子邮箱：matthew.bland@jardines.com

5. 报告应包含的内容

相关事项应以书面形式报告，应包含所有细节，并尽可能提供证明文件，以协助对报告事项开展后续行动。若无法以书面形式报告，口头报告亦可。但是，我们鼓励团队成员尽可能以书面形式报告。

团队成员也可匿名报告（如有必要），但我们鼓励团队成员表明自己的身份，因为这通常会使调查和处理过程更加顺利。

6. 我们会如何处理报告的问题

您向我们报告问题后，相关事项将直接交由勇于直言团队负责处理，以评估应首先采取的行动。前述行动可能涉及内部询问或展开更正式的调查，然后该事项将视情况交由防损、内部审计或人才与文化调查团队深入调查。勇于直言团队将告知您处理该事项的人员、其联系方式以及是否需要您进一步协助。

7. 保密

我们将保护并支持任何报告真正值得关注的问题的人士。请知悉，如果您不告知我们您的身份，我们将很难开展调查、保护您的立场或向您提供反馈。如果您要求对您的身份保密，在未经您同意的情况下，我们绝不会透露您的身份。但是，如果员工本身未透露身份，那么勇于直言团队或其经理可能会更难对事件展开调查、保护员工的立场或给予反馈。当相关情报的情节严重将导致法律程序或刑事诉讼时，我们将遵照并执行行政或司法机关可能会提出的披露您身份的要求。

8. 无打击报复

集团严禁对善意报告问题或参与调查任何疑似或实际不道德或非法活动的员工实施打击报复。

我们保护所有团队成员（无论其职位或身份）在如下情况下免受任何形式的打击报复：

- 报告涉及任何不当行为的问题，
- 参与任何调查，
- 作为证人提供有关投诉或问题的情报，
- 按照调查处理流程就惩罚和整改措施做出决定或建议。

禁止任何形式的打击报复，包括但不限于：

- 降职或解雇
- 降薪或剥夺福利
- 负面绩效评估或纪律处分
- 重新分配至不太理想的岗位或工作地点
- 恐吓、骚扰或排挤。

集团致力于营造让团队成员感到绝对安全、愿意主动报告问题，且不必担心遭到打击报复的工作环境。任何团队成员如果认为自己因报告问题而遭到打击报复，应立即通过本政策规定的渠道进行报告。

9. 外部渠道

我们希望此政策能让您安心地在内部报告此类问题，但您向司法机关报告犯罪行为的权利或义务不受此政策影响。

如本政策各文本之间有不一致之处，以英文版本为准。

集团法务部

2024年7月

Kebijakan Speak Up (“Kebijakan”)

Tanggal Efekif: 1 Juli 2024

1. Pendahuluan

Pedoman Perilaku DFI Retail Group (“DFI” atau “Group”) mewajibkan semua unit bisnis dan departemen untuk mematuhi semua peraturan perundang-undangan yang berlaku serta melaksanakan kegiatan bisnis sesuai standar. Untuk mendukung Kebijakan ini, kami telah menetapkan prosedur untuk melaporkan masalah yang memerlukan perhatian serius dan dapat memengaruhi pengoperasian bisnis Group serta reputasinya.

Prosedur ini bertujuan untuk mendorong pelaporan atas masalah yang memerlukan perhatian serius sedini mungkin agar Group dapat mengambil tindakan yang tepat sesegera mungkin. Group mendorong pelaporan yang didasarkan pada iktikad baik atas aktivitas yang melanggar hukum, tidak etis, atau tidak pantas lainnya, dan menjamin perlindungan bagi Anda dari segala bentuk pembalasan.

2. Penerapan

Kebijakan ini berlaku untuk:

- DFI serta anak perusahaan dan afiliasi yang mayoritas dimiliki atau dikendalikan oleh DFI.
- Semua karyawan DFI, baik purnawaktu, paruh waktu, kontrak, maupun temporer di tingkat apa pun, dan semua pihak yang bertindak atas instruksi DFI.

3. Apa saja Hal yang Menjadi Perhatian Serius?

Berikut adalah beberapa contoh jenis masalah yang harus dilaporkan:

- Tindak Pidana, misalnya aktivitas penipuan
- Ketidapatuhan terhadap kewajiban hukum atau peraturan
- Kondisi yang membahayakan kesehatan dan keselamatan seseorang
- Pelecehan ras atau seksual
- Kejanggalaan finansial
- Pemberian atau penerimaan suap, atau pembayaran atau bujukan ilegal lainnya
- Pelanggaran Pedoman Perilaku
- Penyembunyian pelanggaran apa pun yang disebutkan di atas secara disengaja

4. Bagaimana Cara Menyampaikan Kekhawatiran?

4.1 Sampaikan kepada atasan langsung atau manajer lini.

Atau

4.2 Sampaikan kepada Head of People & Culture atau Head of Legal dari unit/departemen bisnis Group.

Atau

4.3 Sampaikan melalui salah satu saluran Angkat Bicara berikut:

- **Hotline Angkat Bicara** (lihat nomor internasional bebas pulsa berikut sebagai referensi):
 - Brunei: 8013012
 - Kamboja: 1800209176
 - Hong Kong: 800960669
 - Indonesia: 0078036510031 (ponsel)
 - Makau: 800435
 - Malaysia: 1800806773
 - Filipina: 180016510792
 - Singapura: 18002132999
 - Taiwan: 00806651734
 - Vietnam: 120-32356 (VNPT, SPT)/121-020087 (Mobifone)/122-80316 (Viettel)
- **Portal Angkat Bicara:**
www.dfiretailgroup.com/speakup
- **Email Angkat Bicara:**
speakup@DFIretailgroup.com

Hotline, portal, dan akun email dioperasikan oleh penyedia eksternal independen dan bereputasi baik serta berkomitmen untuk melindungi kerahasiaan dari semua hal yang dilaporkan serta anonimitas pelapor yang terlibat.

4.4 Jika telah mengikuti prosedur pelaporan dan Anda masih memiliki kekhawatiran, atau jika Anda merasa bahwa masalah tidak dapat disampaikan melalui salah satu saluran pelaporan di atas, silakan hubungi:

Matthew Bland
Group General Counsel di Jardine Matheson
Email: matthew.bland@jardines.com

5. Yang Harus Disertakan dalam Laporan

Sampaikan masalah secara tertulis. Jika memungkinkan, sertakan juga semua detail dan dokumen pendukung guna memudahkan tindak lanjut atas laporan. Jika tidak dapat dilaporkan secara tertulis, Anda juga bisa menyampaikannya secara lisan. Namun, sebisa mungkin, karyawan sebaiknya melaporkan masalah secara tertulis.

Jika merasa masalah harus dilaporkan secara anonim, karyawan diperbolehkan untuk melakukannya. Namun, sebaiknya karyawan mengungkapkan identitasnya demi melancarkan proses investigasi dan penyelesaian masalah.

6. Cara Kami Menangani Masalah

Setelah masalah disampaikan, tim Angkat Bicara akan menilai masalah dan memutuskan tindakan awal yang harus diambil. Ini mungkin mencakup tanya jawab internal atau investigasi

yang lebih resmi. Setelah itu, masalah akan diinvestigasi lebih lanjut oleh tim investigasi Loss Prevention, Audit Internal, atau People & Culture. Tim Angkat Bicara akan memberi tahu Anda tentang pihak yang sedang menangani masalah Anda berikut cara menghubunginya, dan menanyakan perlu/tidaknya Anda akan bantuan lainnya.

7. Kerahasiaan

Kami selalu melindungi dan mendukung semua orang dalam mengangkat masalah yang memerlukan perhatian serius. Harap diingat bahwa jika Anda tidak mengungkapkan identitas, akan jauh lebih sulit bagi kami untuk menyelidiki masalah, melindungi posisi Anda, atau memberikan masukan kepada Anda. Jika Anda meminta kami untuk merahasiakan identitas Anda, kami tidak akan mengungkapkannya tanpa seizin Anda. Namun, jika identitas karyawan dirahasiakan, mungkin akan jauh lebih sulit bagi tim Angkat Bicara atau manajer untuk menyelidiki masalah, melindungi posisi Anda, atau memberikan masukan kepada Anda. Dalam situasi serius, yaitu ketika informasi yang Anda sampaikan mengarah pada proses hukum atau kriminal, pihak berwenang mungkin akan meminta pengungkapan identitas Anda, dan kami akan mematuhiinya.

8. Tanpa Pembalasan

Group secara tegas melarang tindakan balasan terhadap siapa pun yang menyampaikan kekhawatiran dengan iktikad baik atau berpartisipasi dalam investigasi atas aktivitas yang dicurigai atau diketahui tidak etis atau ilegal.

Kami akan memberikan perlindungan terhadap segala bentuk tindakan balasan bagi semua karyawan, apa pun jabatan atau statusnya, yang:

- Melaporkan kekhawatiran atas tindakan yang menyimpang,
- Berpartisipasi dalam investigasi,
- Menjadi saksi yang memberikan informasi tentang keluhan atau kekhawatiran,
- Membuat keputusan atau rekomendasi sanksi dan tindakan korektif sebagai bagian dari proses penyelesaian masalah investigasi.

Kami melarang segala bentuk tindakan pembalasan, termasuk namun tidak terbatas pada:

- Demosi atau pemutusan hubungan kerja
- Pemotongan gaji atau pembatalan tunjangan
- Evaluasi kinerja negatif atau tindakan disipliner
- Pemindahan ke tugas atau lokasi yang tidak seharusnya
- Intimidasi, pelecehan, atau pengucilan.

Group berkomitmen untuk menciptakan lingkungan kerja yang membuat karyawan merasa aman dan diberdayakan untuk menyampaikan kekhawatiran tanpa takut menerima tindakan balasan. Jika karyawan yakin bahwa dirinya telah menerima tindakan balasan atas pelaporan kekhawatiran, segera sampaikan melalui saluran yang disebutkan dalam Kebijakan ini.

9. Kontak Eksternal

Meski ditujukan untuk meyakinkan Anda untuk melaporkan kekhawatiran secara internal, Kebijakan ini tidak akan memengaruhi hak atau kewajiban Anda untuk melaporkan masalah pidana kepada lembaga otoritas yang relevan.

Jika terdapat ketidaksesuaian, maka versi bahasa Inggris yang akan berlaku.

Group Legal

Juli 2024

Chính sách Lên tiếng (“Chính sách”)

Ngày có hiệu lực: Ngày 1 tháng 7 năm 2024

1. Giới thiệu

Quy tắc ứng xử của DFI Retail Group (“DFI” hay “Tập đoàn”) yêu cầu tất cả các đơn vị kinh doanh và phòng ban phải tuân thủ tất cả luật pháp và quy định hiện hành, đồng thời duy trì các tiêu chuẩn phù hợp về ứng xử trong kinh doanh. Để hỗ trợ Chính sách này, chúng tôi đã đặt ra một quy trình báo cáo các vấn đề thực sự đáng quan ngại có thể ảnh hưởng đến hoạt động kinh doanh và danh tiếng của Tập đoàn.

Tập đoàn đã đưa ra quy trình này nhằm khuyến khích bạn nêu lên mối lo ngại thực sự và nghiêm trọng về hành vi sai trái ở giai đoạn sớm nhất trên thực tế để chúng tôi có thể thực hiện hành động phù hợp và kịp thời. Tập đoàn khuyến khích báo cáo một cách thiện chí về mọi hoạt động phi pháp, phi đạo đức hoặc không phù hợp khác và đảm bảo bạn được bảo vệ khỏi mọi hình thức trả đũa hoặc trả thù.

2. Phạm vi áp dụng

Chính sách này áp dụng cho:

- DFI và các công ty con và công ty liên kết thuộc sở hữu hoặc kiểm soát đa số.
- Tất cả nhân viên DFI, kể cả nhân viên toàn thời gian, bán thời gian, có hợp đồng và tạm thời ở tất cả các cấp và bất kỳ người nào làm việc theo hướng dẫn của DFI.

3. Quan ngại nghiêm trọng là gì?

Sau đây là những ví dụ không đầy đủ về các loại vấn đề cần được báo cáo:

- Phạm tội hình sự, ví dụ như các hoạt động gian lận
- Không tuân thủ bất kỳ nghĩa vụ pháp lý hoặc quy định nào
- Sức khỏe và an toàn của bất kỳ cá nhân nào bị đặt vào tình trạng nguy hiểm
- Quấy rối tình dục hoặc chủng tộc
- Bất thường về tài chính
- Đưa hoặc nhận hối lộ, các khoản thanh toán hoặc hứa thưởng bất hợp pháp khác
- Vi phạm Quy tắc ứng xử
- Cố ý che giấu liên quan đến bất kỳ điều nào nêu trên

4. Làm thế nào để nêu lên mối quan ngại?

4.1 Bạn có thể nêu vấn đề đó với cấp trên trực tiếp hoặc người quản lý trực tiếp của mình.

Hoặc

4.2 Bạn có thể nêu vấn đề với Giám đốc Nhân sự & Văn hóa hoặc Giám đốc Pháp lý của đơn vị kinh doanh/phòng ban hoặc của Tập đoàn.

Hoặc

4.3 Bạn cũng có thể nêu vấn đề thông qua bất kỳ kênh Lên tiếng nào dưới đây:

- **Đường dây nóng lên tiếng** (vui lòng xem số điện thoại miễn phí quốc tế bên dưới để bạn tham khảo):
 - Brunei: 8013012
 - Campuchia: 1800209176
 - Hồng Kông: 800960669
 - Indonesia: 0078036510031 (số điện thoại di động)
 - Ma Cao: 800435
 - Malaysia: 1800806773
 - Philippines: 180016510792
 - Singapore: 18002132999
 - Đài Loan: 00806651734
 - Việt Nam: 120-32356 (VNPT, SPT) / 121-020087 (Mobifone) / 122-80316 (Viettel)
- **Cổng thông tin Lên tiếng:**
www.dfretailgroup.com/speakup
- **Email Lên tiếng:**
speakup@DFRetailgroup.com

Đường dây nóng, cổng thông tin và tài khoản email được điều hành bởi một nhà cung cấp bên ngoài độc lập và có uy tín, cam kết bảo vệ tính bảo mật của tất cả các vấn đề được báo cáo và sự ẩn danh của người báo cáo liên quan.

4.4 Nếu đã làm theo các tùy chọn báo cáo nhưng bạn vẫn còn lo ngại hoặc nếu cảm thấy không thể thảo luận thông qua bất kỳ phương án báo cáo nào nêu trên, vui lòng liên hệ:

Matthew Bland
Tổng cố vấn tập đoàn của Jardine Matheson
Email: matthew.bland@jardines.com

5. Nội dung báo cáo

Vấn đề nên được báo cáo bằng văn bản và chứa đầy đủ thông tin chi tiết cũng như cung cấp tài liệu chứng minh nếu có thể để hỗ trợ việc theo dõi báo cáo. Nếu không thể báo cáo bằng văn bản, bạn có thể báo cáo miệng. Tuy nhiên, nhân viên được khuyến khích báo cáo bằng văn bản nếu có thể.

Nếu cảm thấy cần phải ẩn danh, nhân viên có thể làm như vậy mặc dù nhân viên được khuyến khích nêu danh tính vì điều này thường giúp quá trình điều tra và giải quyết dễ dàng hơn.

6. Cách chúng tôi xử lý vấn đề

Sau khi bạn đã thông báo cho chúng tôi về mối quan ngại, vấn đề sẽ được chuyển đến đội ngũ Lên tiếng để đánh giá hành động ban đầu cần thực hiện. Đó có thể là tiến hành kiểm tra nội bộ hoặc một cuộc điều tra chính thức hơn và sau đó vấn đề sẽ được giao cho đội ngũ điều tra của bộ phận Phòng ngừa thiệt hại, Kiểm toán nội bộ hoặc Nhân sự & Văn hóa để tiến hành điều tra

thêm. Đội ngũ Lên tiếng sẽ thông báo cho bạn biết bộ phận nào đang xử lý vấn đề này, cách liên hệ với họ và liệu bạn có cần hỗ trợ thêm hay không.

7. Bảo mật thông tin

Chúng tôi sẽ bảo vệ và hỗ trợ bất kỳ ai nêu lên các vấn đề quan ngại thực sự. Hãy nhớ rằng nếu bạn không cho chúng tôi biết bạn là ai, sẽ rất khó để chúng tôi có thể xem xét vấn đề hoặc bảo vệ bạn hoặc đưa ra phản hồi cho bạn. Nếu bạn yêu cầu chúng tôi bảo vệ danh tính của bạn bằng cách giữ bí mật, chúng tôi sẽ không tiết lộ thông tin này nếu bạn không đồng ý. Tuy nhiên, có thể sẽ gây khó khăn hơn cho đội ngũ Lên tiếng hoặc quản lý của họ khi xem xét vấn đề hoặc bảo vệ nhân viên hoặc đưa ra phản hồi nếu danh tính của nhân viên không được tiết lộ. Trong những trường hợp nghiêm trọng khi thông tin được cung cấp dẫn đến thủ tục pháp lý hoặc hình sự, cơ quan có thẩm quyền có thể yêu cầu tiết lộ danh tính của bạn và khi đó chúng tôi phải tuân thủ.

8. Không trả thù

Tập đoàn nghiêm cấm hành vi trả thù bất kỳ ai có thiện chí nêu lên mối quan ngại hoặc tham gia điều tra bất kỳ hoạt động phi đạo đức hoặc phi pháp đáng ngờ hoặc thực tế nào.

Việc bảo vệ chống lại bất kỳ hình thức trả thù nào cũng được áp dụng cho tất cả nhân viên (bất kể vị trí hoặc địa vị của họ) có những hành động sau:

- Báo cáo mối quan ngại về hành vi sai trái,
- Tham gia vào bất kỳ cuộc điều tra nào,
- Đóng vai trò là nhân chứng cung cấp thông tin về khiếu nại hoặc mối quan ngại,
- Đưa ra quyết định hoặc đề xuất về hình phạt và biện pháp khắc phục trong quá trình giải quyết điều tra.

Nghiêm cấm hành vi trả thù dưới bất kỳ mọi hình thức, bao gồm nhưng không giới hạn ở:

- Cách chức hoặc chấm dứt hợp đồng lao động
- Giảm lương hoặc từ chối phúc lợi
- Đánh giá hiệu suất tiêu cực hoặc hành động kỷ luật
- Chuyển công tác đến các địa điểm hoặc nhiệm vụ không mong muốn
- Hăm dọa, quấy rối hoặc tẩy chay.

Tập đoàn cam kết tạo ra môi trường làm việc nơi nhân viên cảm thấy an toàn tuyệt đối và được trao quyền nêu lên mối quan ngại mà không sợ bị trả thù và trả đũa. Bất kỳ nhân viên nào tin rằng mình đã bị trả thù vì đã nêu quan ngại cần báo cáo ngay lập tức lên các kênh được quy định trong Chính sách này.

9. Liên hệ bên ngoài

Mặc dù chúng tôi hy vọng Chính sách này giúp bạn cảm thấy yên tâm để nêu lên những vấn đề đó trong nội bộ, nhưng điều này không ảnh hưởng đến quyền hoặc nghĩa vụ của bạn trong việc báo cáo các vấn đề tội phạm cho các cơ quan có thẩm quyền liên quan.

Trong trường hợp có sự khác biệt về ý nghĩa, bản tiếng Anh của Chính sách này sẽ được dùng

để áp dụng/giải thích.

Bộ phận Pháp lý của Tập đoàn
Tháng 7 năm 2024

Polisi Speak Up (“Polisi”)
Tarikh Kuat Kuasa: 1 Julai 2024

1. Pengenalan

Tatakelakuan Kumpulan Runcit DFI (“DFI” atau “Kumpulan”) memerlukan semua unit perniagaan dan jabatan mematuhi undang-undang dan peraturan yang berkenaan serta mengekalkan standard tatakelakuan perniagaan yang sewajarnya. Sebagai sokongan kepada Polisi ini, kami telah menetapkan prosedur untuk melaporkan perkara yang serius dan berasas yang mungkin mempengaruhi operasi perniagaan Kumpulan dan reputasinya.

Kumpulan memperkenalkan prosedur ini adalah untuk menggalakkan anda bagi menyuarakan kebimbangan yang serius tentang amalan salah laku seawal yang mungkin supaya kami boleh mengambil tindakan yang sewajarnya dan tepat pada masanya. Kumpulan menggalakkan supaya laporan yang diberi perlu tepat tentang sebarang aktiviti yang menyalahi undang-undang, tidak beretika atau tidak wajar serta kami juga menjamin bahawa anda akan dilindungi daripada sebarang bentuk tindak balas atau ancaman.

2. Kebolegunaan

Polisi ini terpakai kepada:

- DFI dan syarikat subsidiari serta sekutu yang dimiliki atau dikawal oleh DFI.
- Semua pekerja DFI termasuk pekerja sepenuh masa, separuh masa, kontrak dan sementara serta mana-mana individu yang bertindak mengikut arahan DFI.

3. Apakah perkara yang Menimbulkan Kebimbangan Serius?

Berikut ialah contoh-contoh perkara yang perlu dilaporkan:

- Kesalahan jenayah seperti aktiviti penipuan
- Kegagalan mematuhi undang-undang atau peraturan.
- Kesihatan dan keselamatan individu terancam.
- Gangguan berunsur perkauman atau seksual.
- Kejanggalaan kewangan
- Pemberian atau penerimaan rasuah atau bayaran yang menyalahi undang-undang
- Pelanggaran Tatakelakuan
- Penyembunyian yang disengajakan berkaitan dengan mana-mana perkara di atas

4. Bagaimanakah Cara Menyuarakan Kebimbangan?

4.1 Anda boleh melaporkan kebimbangan kepada penyelia atau pengurus anda.

Atau

4.2 Anda boleh melaporkan perkara tersebut kepada Ketua Warga Kerja & Budaya atau Ketua Perundangan bagi unit/jabatan perniagaan anda atau Kumpulan.

Atau

4.3 Anda juga boleh menyuarkan perkara tersebut melalui mana-mana saluran Speak Up di bawah:

- **Talian penting Speak-Up** (sila rujuk nombor bebas tol antarabangsa di bawah):
 - Brunei: 8013012
 - Kemboja: 1800209176
 - Hong Kong: 800960669
 - Indonesia: 0078036510031 (mudah alih)
 - Macau: 800435
 - Malaysia: 1800806773
 - Filipina: 180016510792
 - Singapura: 18002132999
 - Taiwan: 00806651734
 - Vietnam: 120-32356 (VNPT, SPT) / 121-020087 (Mobifone) / 122-80316 (Viettel)

- **Portal Speak-Up:**

www.dfiretailgroup.com/speakup

- **E-mel Speak-Up:**

speakup@DFIretailgroup.com

Hotline, portal dan akaun e-mel dikendalikan oleh agensi luar bebas dan bereputasi baik serta komited untuk melindungi kerahsiaan semua perkara yang dilaporkan dan identiti pemberi laporan yang terlibat.

4.4 Jika anda masih mempunyai kebimbangan atau jika anda berpendapat bahawa anda tidak dapat membincangkan perkara tersebut melalui mana-mana saluran Speak Up di atas, sila hubungi:

Matthew Bland
Penasihat Undang-undang Kumpulan Jardine Matheson
E-mel: matthew.bland@jardines.com

5. Maklumat yang Diperlukan dalam Laporan

Perkara tersebut hendaklah dilaporkan secara bertulis dan mengandungi semua butiran yang perlu disertakan dengan dokumen sokongan untuk membuat susulan bagi laporan. Jika laporan secara bertulis tidak dapat diserahkan, laporan dalam bentuk lisan adalah diterima. Walau bagaimanapun, ahli pasukan digalakkan untuk membuat laporan secara bertulis, jika boleh.

Jika rakan sekerja berpendapat bahawa perkara tersebut perlu dilaporkan tanpa identiti, rakan sekerja boleh berbuat demikian walaupun sebenarnya disarankan untuk melaporkan identiti mereka kerana tindakan ini biasanya akan memudahkan proses penyiasatan dan penyelesaian.

6. Cara Kami Mengendalikan Perkara yang Dilaporkan

Setelah anda melaporkan kebimbangan anda kepada kami, perkara tersebut akan dirujuk kepada pasukan Speak Up untuk mereka menilai tindakan yang perlu diambil pada peringkat awal. Ini mungkin melibatkan penyiasatan dalaman atau penyiasatan yang lebih formal. Kemudian, perkara tersebut akan diserahkan untuk siasatan lanjut oleh pasukan penyiasatan Kehilangan, Audit Dalaman atau Warga Kerja & Budaya. Pasukan Speak Up akan memberitahu anda tentang individu yang mengendalikan perkara tersebut, bagaimana anda boleh menghubungi mereka dan sama ada bantuan lanjut anda diperlukan.

7. Kerahsiaan

Kami akan melindungi dan menyokong sesiapa yang membangkitkan perkara yang berasas. Harap maklum bahawa jika anda tidak mendedahkan identiti anda kepada kami, kami akan menghadapi kesukaran untuk menjalankan siasatan, melindungi kedudukan anda atau memberikan maklum balas kepada anda. Jika anda meminta kami melindungi identiti anda dengan merahsiakan maklumat diri anda, kami tidak akan mendedahkan maklumat tersebut tanpa kebenaran daripada anda. Walau bagaimanapun, pasukan atau pengurus pasukan Speak Up akan menghadapi kesukaran untuk menjalankan siasatan, melindungi kedudukan pekerja atau memberikan maklum balas jika identiti pekerja tidak didedahkan. Dalam keadaan serius di mana maklumat mengakibatkan prosiding undang-undang atau jenayah dijalankan, pihak berkuasa mungkin mengkehendaki identiti anda didedahkan dan kami akan mematuhi arahan tersebut.

8. Tiada Tindakan Balas

Kumpulan dengan tegas melarang tindakan balas diambil terhadap sesiapa yang menyuarakan kebimbangan dengan niat baik atau terlibat dalam siasatan berkenaan sebarang aktiviti yang tidak beretika atau menyalahi undang-undang yang sebenar atau disyaki.

Perlindungan terhadap sebarang bentuk tindakan balas diberikan kepada semua ahli pasukan, (tanpa mengira kedudukan atau status mereka), yang:

- Melaporkan kebimbangan tentang sebarang salah laku,
- Terlibat dalam sebarang siasatan,
- Bertindak sebagai saksi yang memberikan maklumat tentang aduan atau kebimbangan tersebut,
- Membuat keputusan atau cadangan tentang sekatan dan langkah pembetulan sebagai sebahagian daripada proses penyelesaian siasatan.

Tindakan balas adalah dilarang dalam apa-apa jua bentuk, termasuk tetapi tidak terhad kepada:

- Penurunan pangkat atau pemecatan
- Pemotongan gaji atau penafian manfaat
- Penilaian prestasi yang negatif atau tindakan disiplin
- Penugasan semula kepada tugas atau lokasi yang kurang menjadi pilihan
- Ugutan, gangguan atau penafian.

Kumpulan komited untuk mewujudkan persekitaran tempat kerja yang membolehkan ahli pasukan berasa benar-benar selamat dan digalakkan untuk menyuarakan kebimbangan tanpa rasa takut terhadap tindakan balas dan tindakan balas dendam. Mana-mana ahli pasukan yang percaya bahawa mereka menghadapi tindakan balas kerana menyuarakan kebimbangan hendaklah melaporkan perkara tersebut dengan segera melalui saluran yang dinyatakan dalam Polisi ini.

9. Orang Hubungan Luar

Walaupun kami berharap Polisi ini memberi anda keyakinan yang diperlukan untuk menyuarakan perkara tersebut secara dalaman, Polisi ini tidak menjejaskan hak atau kewajipan anda untuk melaporkan perbuatan jenayah kepada pihak berkuasa yang berkaitan.

Sekiranya terdapat percanggahan, versi bahasa Inggeris akan diutamakan.

Perundangan Kumpulan

Julai 2024

គោលការណ៍និយាយចេញ (“គោលការណ៍”)

កាលបរិច្ឆេទមានប្រសិទ្ធភាព៖ ថ្ងៃទី 1 ខែកក្កដា ឆ្នាំ 2024

1. សេចក្តីផ្តើម

ក្រុមប្រតិបត្តិរបស់ DFI Retail Group (“DFI” ឬ “Group”) តម្រូវឱ្យអង្គភាពអាជីវកម្ម និងនាយកដ្ឋានទាំងអស់អនុវត្តតាមច្បាប់ និងបទប្បញ្ញត្តិជាធរមានទាំងអស់ និងរក្សាបាននូវស្តង់ដារត្រឹមត្រូវនៃការធ្វើអាជីវកម្ម។ ដើម្បីគាំទ្រគោលការណ៍នេះ យើងបានកំណត់នូវនីតិវិធីដូចខាងក្រោមសម្រាប់ការរាយការណ៍អំពីបញ្ហាកង្វល់ដ៏ធ្ងន់ធ្ងរ និងពិតប្រាកដដែលអាចប៉ះពាល់ដល់ប្រតិបត្តិការអាជីវកម្ម និង កេរ្តិ៍ឈ្មោះរបស់ Group ។

Group បានណែនាំនីតិវិធីនេះ ដើម្បីលើកទឹកចិត្តអ្នកឱ្យលើកឡើងអំពីកង្វល់ដ៏ធ្ងន់ធ្ងរ និងពិតប្រាកដ

ទាក់ទងនឹងការអនុវត្តមិនត្រឹមត្រូវនៅដំណាក់កាលដំបូងបំផុតដូច្នោះយើងអាចចាត់វិធានការសមស្រប និងទាន់ពេលវេលា។ Group លើកទឹកចិត្តឱ្យមានការ រាយការណ៍ដោយស្មោះត្រង់អំពីសកម្មភាពដែល មិនស្របច្បាប់ គ្មានសីលធម៌ ឬមិនសមរម្យផ្សេងទៀត ហើយធានាជូនអ្នកនូវការការពារពីទម្រង់ នៃការសងសឹក ឬការចងគំនុំណាមួយ។

2. ភាពអាចអនុវត្តបាន

គោលការណ៍នេះអនុវត្តចំពោះ៖

- DFI និងក្រុមហ៊ុនបុត្រសម្ព័ន្ធ និងសាខាដែលគ្រប់គ្រង ឬកាន់កាន់ភាគច្រើនរបស់ខ្លួន។
- និយោជិតរបស់ DFI ទាំងអស់ រួមទាំង និយោជិតពេញម៉ោង ក្រៅម៉ោង កិច្ចសន្យា និង និយោជិតបណ្តោះអាសន្នគ្រប់កម្រិត និងបុគ្គលណាម្នាក់ដែលធ្វើតាមការណែនាំរបស់ DFI ។

3. តើអ្វីជាបញ្ហានៃកង្វល់ដ៏ធ្ងន់ធ្ងរ?

ទាំងនេះគឺជាឧទាហរណ៍មិនពេញលេញនៃប្រភេទនៃបញ្ហាដែលគួររាយការណ៍៖

- បទល្មើសព្រហ្មទណ្ឌ ឧទាហរណ៍ សកម្មភាពបោកបន្លំ
- ការមិនអនុលោមតាមកាតព្វកិច្ចផ្លូវច្បាប់ ឬបទប្បញ្ញត្តិណាមួយ

- សុខភាព និងសុវត្ថិភាពរបស់បុគ្គលណាម្នាក់ ដែលស្ថិតក្នុងហានិភ័យ
- ការបៀតបៀនផ្លូវភេទ ឬរើសអើងពូជសាសន៍
- ភាពមិនត្រឹមត្រូវនៃហិរញ្ញវត្ថុ
- ការផ្តល់ ឬទទួលសំណូក ការបង់ប្រាក់ខុសច្បាប់ ឬការបញ្ចុះបញ្ចូលផ្សេងទៀត
- ការបំពានក្រមប្រតិបត្តិ
- ការលាក់បាំងដោយចេតនាដែលទាក់ទងនឹងចំណុចណាមួយខាងលើ

4. តើធ្វើដូចម្តេចដើម្បីលើកឡើងអំពីការព្រួយបារម្ភ?

4.1 អ្នកអាចលើកវាជាមួយអ្នកគ្រប់គ្រងផ្ទាល់របស់អ្នក ឬអ្នកគ្រប់គ្រងក្រុម។

ឬ

4.2 អ្នកអាចលើកបញ្ហាជាមួយប្រធានផ្នែកធនធានមនុស្ស ឬប្រធានផ្នែកច្បាប់នៃអង្គភាព/នាយកដ្ឋានអាជីវកម្មរបស់អ្នក ឬរបស់ Group ។

ឬ

4.3 អ្នកក៏អាចលើកឡើងអំពីបញ្ហានេះតាមរយៈបណ្តាញមួយក្នុងចំណោមបណ្តាញនិយាយចេញខាងក្រោម៖

- **ខ្សែទូរសព្ទនិយាយចេញ**
(ខាងក្រោមនេះជាលេខទូរសព្ទអន្តរជាតិទំនាក់ទំនងដោយឥតគិតថ្លៃ)៖
 - ប៊្រុយណេ៖ 8013012
 - កម្ពុជា៖ 1800209176
 - ហុងកុង៖ 800960669
 - ឥណ្ឌូនេស៊ី៖ 0078036510031 (ទូរសព្ទចល័ត)3
 - ម៉ាកាវ៖ 800435
 - ម៉ាឡេស៊ី៖ 1800806773
 - ហ្វីលីពីន៖ 180016510792
 - សិង្ហបុរី៖ 18002132999

- តេឡេក្រាម: 00806651734

- រៀនលេខ: 120-32356 (VNPT, SPT) / 121-020087 (Mobifone) / 122-80316

(Viettel) វិបទីតាម (Portal) និយាយចេញ៖

www.dfiretailgroup.com/speakup

- អ៊ីមែលនិយាយចេញ៖

speakup@DFiretailgroup.com

លេខបណ្តាញទូរសព្ទបន្ទាន់ វិបទីតាម
 និងអ៊ីមែលត្រូវបានដំណើរការដោយអ្នកផ្តល់សេវាខាងក្រៅ ឯករាជ្យ និងមានកេរ្តិ៍ឈ្មោះ
 ដែលប្តេជ្ញាការពារការសម្ងាត់នៃបញ្ហាទាំងអស់ដែលបានរាយការណ៍ និង
 ភាពអនាមិករបស់អ្នករាយការណ៍ដែលពាក់ព័ន្ធ។

4.4 ប្រសិនបើអ្នករាយការណ៍តាមជម្រើសខាងលើ ហើយអ្នកនៅតែមានកង្វល់ ឬ ប្រសិនបើ
 អ្នកមានអារម្មណ៍ថាអ្នកមិនអាចពិភាក្សាវាតាមរយៈជម្រើសរាយការណ៍ខាងលើណាមួយ
 សូមទាក់ទង៖

Matthew Bland
 Group General Counsel of Jardine Matheson

អ៊ីមែល៖ matthew.bland@jardines.com

5. អ្វីដែលត្រូវតែមាននៅក្នុងការរាយការណ៍

បញ្ហាត្រូវតែរាយការណ៍ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ និងមានព័ត៌មានលម្អិតទាំងអស់ ហើយផ្តល់
 ឯកសារគាំទ្រទាំងអស់ប្រសិនបើអាចធ្វើទៅបាន ដើម្បីជួយក្នុងការស៊ើបអង្កេតបន្ត។ ប្រសិន
 បើការរាយការណ៍ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរមិនអាចធ្វើទៅបាន
 ការរាយការណ៍ផ្ទាល់មាត់ក៏អាចធ្វើទៅបាន។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ
 សមាជិកក្រុមត្រូវបានលើកទឹកចិត្តឱ្យរាយការណ៍ជាលាយ
 លក្ខណ៍អក្សរនៅពេលអាចធ្វើទៅបាន។

ប្រសិនបើមានអារម្មណ៍ថា ចាំបាច់ត្រូវរាយការណ៍អំពីបញ្ហាដោយអនាមិក
សមាជិកក្រុមអាចធ្វើដូច្នោះ បាន
ទោះបីជាសមាជិកក្រុមត្រូវបានលើកទឹកចិត្តឱ្យបង្ហាញអត្តសញ្ញាណខ្លួនឯងក៏ដោយ ព្រោះជា
រឿយៗ ការធ្វើបែបនេះធ្វើឱ្យដំណើរការស៊ើបអង្កេត និងដំណោះស្រាយកាន់តែងាយស្រួល។

6. របៀបដែលយើងនឹងដោះស្រាយបញ្ហា

នៅពេលដែលអ្នកបានរាយការណ៍ពីបញ្ហារបស់អ្នក
នោះបញ្ហានឹងត្រូវបានបញ្ជូនទៅក្រុមនិយាយចេញ (Speak Up Team)
ដើម្បីវាយតម្លៃពីជំហានបន្ទាប់។ ជំហានបន្ទាប់ អាចពាក់ព័ន្ធនឹងការស៊ើបអង្កេត ផ្ទៃក្នុង
ឬការស៊ើបអង្កេតផ្លូវការបន្ថែមទៀត
ហើយបន្ទាប់មកបញ្ហានឹងត្រូវស៊ើបអង្កេតបន្តដោយផ្នែកណាមួយរួមមានផ្នែកការពារការបាត់បង់
ផ្នែកសវនកម្មផ្ទៃក្នុង ឬផ្នែកធនធានមនុស្ស។
ក្រុមនិយាយចេញនឹងជូនដំណឹងអ្នកថាផ្នែកណាដែលកំពុងដោះស្រាយបញ្ហារបស់អ្នក
និងទំនាក់ទំនងរបស់ពួកគេ និងថាគេត្រូវការជំនួយបន្ថែមពីអ្នកឬអត់។

7. ការសម្ងាត់

យើងត្រូវតែការពារ និងជួយដល់អ្នកដែលលើកឡើងពីបញ្ហាពិតៗ សូមចងចាំថា ប្រសិន
បើអ្នកមិនបង្ហាញអត្តសញ្ញាណរបស់អ្នក
វានឹងកាន់តែពិបាកសម្រាប់ពួកយើងក្នុងការពិនិត្យមើលបញ្ហា ឬដើម្បី ការពារជំហររបស់អ្នក
ឬផ្តល់មតិកែលម្អដល់អ្នក។ ប្រសិនបើអ្នកស្នើសុំឱ្យយើងការពារ អត្តសញ្ញាណ
របស់អ្នកដោយរក្សាការសម្ងាត់របស់អ្នក
យើងនឹងមិនបង្ហាញវាដោយគ្មានការយល់ព្រមពីអ្នកឡើយ។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ
វាប្រហែលជាមានការពិបាកខ្លាំងសម្រាប់ក្រុមនិយាយចេញ ឬ អ្នកគ្រប់គ្រង
ក្នុងការពិនិត្យមើលបញ្ហានេះ ឬដើម្បីការពារជំហររបស់បុគ្គលិក ឬផ្តល់មតិកែលម្អ ប្រសិនបើ
អត្តសញ្ញាណរបស់និយោជិតមិនត្រូវបានបង្ហាញ។ ក្នុងស្ថានភាពធ្ងន់ធ្ងរ នៅពេលដែលបញ្ហាអាច
ឈានទៅដល់ដំណើរការតាមផ្លូវច្បាប់ ឬព្រហ្មទណ្ឌ អាជ្ញាធរអាចទាមទារឱ្យមានការបង្ហាញ
អត្តសញ្ញាណរបស់អ្នក ហើយយើងនឹងត្រូវអនុវត្តតាម។

8. គ្មានការសងសឹក

Group

ហាមឃាត់យ៉ាងតឹងរ៉ឹងនូវការសងសឹកទៅលើជនណាដែលបានលើកឡើងអំពីការព្រួយបារម្ភដោយស្មោះត្រង់ ឬចូលរួមក្នុងការស៊ើបអង្កេតលើសកម្មភាពដែលសង្ស័យ ឬជាក់ស្តែង ឬគ្មានសីលធម៌ ឬខុសច្បាប់។

ការការពារប្រឆាំងនឹងទម្រង់នៃការសងសឹកណាមួយអនុវត្តចំពោះសមាជិកក្រុមទាំងអស់ (ដោយមិនគិតពីមុខតំណែង ឬស្ថានភាពរបស់ពួកគេ) ដែល៖

- រាយការណ៍អំពីកង្វល់នៃអំពើខុសឆ្គងណាមួយ
- ចូលរួមក្នុងការស៊ើបអង្កេតណាមួយ,
- ធ្វើជាសាក្សីដែលផ្តល់ព័ត៌មានអំពីពាក្យបណ្តឹង ឬកង្វល់
- ធ្វើការសម្រេចចិត្ត ឬការណែនាំអំពីការដាក់ទណ្ឌកម្ម និងវិធានការកែតម្រូវដែលជាផ្នែកមួយនៃ ដំណើរការនៃដំណោះស្រាយការស៊ើបអង្កេត។

ការសងសឹកត្រូវបានហាមឃាត់ក្នុងទម្រង់ណាមួយ ដែលរួមមានជាអាទិ៍៖

- ការទម្លាក់តំណែង ឬការបញ្ឈប់ពីការងារ
- ការកាត់បន្ថយប្រាក់ខែ ឬបដិសេធអត្តប្រយោជន៍
- ការវាយតម្លៃលទ្ធផលអវិជ្ជមាន ឬសកម្មភាពវិន័យ
- ការចាត់តាំងឡើងវិញនូវតួនាទី ឬទីតាំងដែលមិនសូវចង់បាន
- ការបំភិតបំភ័យ ការបៀតបៀន ឬការមិនរាប់បញ្ចូលក្នុងក្រុម។

Group

ប្តេជ្ញាបង្កើតបរិយាកាសការងារដែលសមាជិកក្រុមមានអារម្មណ៍ថាមានសុវត្ថិភាពពេញលេញ និងផ្តល់សិទ្ធិអំណាចក្នុងការលើកឡើងពីកង្វល់ដោយមិនភ័យខ្លាចការសងសឹក និងការគុំកូន។ សមាជិកក្រុមណាក៏ដោយដែលជឿថាពួកគេបានជួបប្រទះការសងសឹកចំពោះការលើកឡើងពីការព្រួយបារម្ភ គួរតែរាយការណ៍ភ្លាមៗនៅក្នុងបណ្តាញដែលបានកំណត់នៅក្នុងគោលការណ៍នេះ។

9. ទំនាក់ទំនងខាងក្រៅ

ខណៈពេលដែលយើងសង្ឃឹមថាគោលការណ៍នេះនឹងជួយអ្នកដើម្បីលើកឡើងបញ្ហានានានៅក្នុងក្រុមហ៊ុន តែគោលការណ៍នេះមិនប៉ះពាល់ដល់សិទ្ធិ ឬកាតព្វកិច្ចរបស់អ្នកក្នុងការរាយការណ៍បញ្ហាព្រហ្ម ទណ្ឌទៅអាជ្ញាធរពាក់ព័ន្ធនោះទេ។

ក្នុងករណីមានភាពខុសគ្នាណាមួយរវាងភាសាខ្មែរនិងភាសាអង់គ្លេស កំណែជាភាសាអង់គ្លេសត្រូវមានអនុភាពអនុវត្ត។

ផ្នែកច្បាប់របស់ Group
ខែកក្កដា ឆ្នាំ 2024